

Problemas derivados de la indeterminación legal de la profesión habitual. Situaciones de compatibilidad no deseadas y propuestas de revisión

Problems arising from the legal profession habitual indeterminacy. Compatibility unwanted situations and proposed revisions

Ana Álvarez Moreno

Letrada de la Administración de la Seguridad Social

Servicio Jurídico delegado central en el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Madrid. España

Correspondencia

ana-maria.alvarez3@seg-social.es

Resumen

La determinación de la profesión habitual se configura como una de las piezas clave del sistema por el que se rige la declaración de invalidez permanente. Lo es porque determina tanto la procedencia de la declaración inicial de la invalidez, de manera fundamental en la incapacidad permanente total, como la compatibilidad de la misma una vez reconocida con el trabajo, con un salario o con una posible prestación futura derivada del mismo. La indeterminación legal de los parámetros que configuran el reconocimiento de una situación de invalidez deriva, en situaciones de compatibilidad difíciles de justificar. Sin duda la más sorprendente es la prácticamente absoluta compatibilidad de la situación de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez con el trabajo, según la doctrina configurada por el Tribunal Supremo. También hay dificultad para revisar el grado de incapacidad reconocido, puesto que la misma ha de ajustarse a los motivos tasados por el legislador.

Conclusiones:

- Delimitar el concepto de profesión habitual de una forma de manera que se amplíe desde el marco reducido de las funciones al más amplio del grupo profesional o, cuando menos, al que habilita al empresario para efectuar la movilidad funcional.
- Modificar las actuales causas de revisión de la invalidez posibilitando que la mejoría también pueda ser considerada desde la perspectiva profesional, bien por la adaptación y rehabilitación funcional posterior o bien porque las modificaciones de los procesos productivos modifiquen la capacidad profesional inicialmente determinada.
- Determinar en supuestos de nuevo trabajo si es compatible con las limitaciones funcionales objetivadas e impedir así el desempeño de trabajos con requerimientos similares o superiores a los que provocaron el reconocimiento de la situación de IPT.
- Suspender la pensión de IPT en el supuesto de que el beneficiario de la misma simultaneé su percibo con el desempeño de la misma profesión, o funciones, o de otras que exijan los mismos requerimientos que aquella para la que fue declarado inválido.
- Vincular la declaración de IPT a planes de formación para la búsqueda de empleo y rehabilitación ocupacional, asociando el percibo de la prestación por IPT a la búsqueda activa de empleo mediante la obligatoriedad de participar en programas de formación destinados a facilitar la reincorporación a la vida laboral activa.
- Valoración de la incidencia de la edad y la formación en el reconocimiento de las situaciones de incapacidad permanente.

- Profundizar en el análisis del paralelismo o correlación entre las prestaciones de desempleo y de IPT.

Palabras clave: *Incapacidad Laboral Permanente. Valoración de la Profesión habitual. Salud laboral. Vida laboral. Empleo e Incapacidad. Protección Social. Seguridad Social.*

Abstract

Determining the usual profession it is configured as one of the key parts of the system by which the declaration of permanent disability is governed. It is because it determines both the origin of the initial declaration of invalidity, fundamentally in the total permanent disability, such as support of it once awarded the job, with a salary or a possible future benefit arising therefrom. The legal uncertainty of the parameters that make up the recognition of a situation of invalidity stems in difficult situations justify compatibility. Undoubtedly the most striking is the almost complete compatibility of the situation of absolute permanent disability and severe disability to work, according to the doctrine set by the Supreme Court. There is also difficulty revising the recognized degree of disability, since it must comply with the reasons assessed by the legislature.

Conclusions:

- Define the concept of habitual profession in a way so that it extends from the small part of the broader functions of the professional group or at least, which enables the employer to make functional mobility.
- Modify the current review of the causes of disability enabling the improvement also can be considered from the professional perspective, either by post or adaptation and functional rehabilitation because changes in production processes initially determined modify the professional capacity.
- Determine in cases of new job if it is compatible with the objectified functional limitations and thus prevent the performance of similar or higher work requirements that led to the recognition of the status of IPT.
- Suspend IPT pension in the event that the beneficiary of the juggled her perceive with the performance of the same profession, or functions, or other requiring the same requirements as that for which was declared invalid.
- Linking statement IPT training plans for job search and occupational rehabilitation, associating collect the benefit for IPT to active job search by mandatory to participate in training programs to facilitate the return to life active labor.
- Assessment of the impact of age and training in recognizing situations of permanent disability.
- Deepen the parallelism analysis or correlation between unemployment benefits and IPT.

Keywords: *Permanent disability. Rating usual occupation. Occupational Health. Laboral life. Employment and Disability. Social protection. Social Security.*

La determinación de la profesión habitual se configura como una de las piezas clave del sistema por el que se rige la declaración de invalidez permanente. Lo es porque determina tanto la procedencia de la declaración inicial de la invalidez, de manera fundamental en la incapacidad permanente total, como la compatibilidad de la misma una vez reconocida con el trabajo, con un salario o con una posible prestación futura derivada del mismo.

Por otro lado la indeterminación legal de los parámetros que configuran el reconocimiento de una situación de invalidez deriva, en no pocas ocasiones, en situaciones de compatibilidad difíciles de justificar. Sin duda la más sorprendente es la prácticamente absoluta compatibilidad de la situación de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez con el trabajo, según la doctrina configurada por el Tribunal Supremo.

En este panorama tiene también un papel fundamental la dificultad que hay para revisar el grado de incapacidad reconocido, puesto que la misma ha de ajustarse a los motivos tasados por el legislador.

En definitiva, se trata de abordar esta problemática en la búsqueda de posibles soluciones.

Un dato estadístico significativo: a 1 de octubre de 2015 se contabilizan 296.356 pensiones por IPT más 238.399 por IPT cualificada, lo que hace un total de 534.755 pensiones por IPT. Si contabilizamos todas las pensiones de IP arroja un resultado de 933.976 pensiones, con una pensión media total de 924,51 €. Hay que tener en cuenta que este dato no incluye las pensiones de incapacidad permanente que han pasado a contabilizarse como jubilaciones, según lo dispuesto en el artículo 143.4 LGSS, ni las pensiones no contributivas, ni las de Clases Pasivas. Este elevadísimo número de pensiones de incapacidad permanente debería hacernos reflexionar por su magnitud.

Por razones de tiempo me limitaré a la situación de invalidez permanente total (IPT) y la incidencia que tiene la determinación de la profesión habitual tanto para el reconocimiento inicial de esta situación como para su posible compatibilidad con otro trabajo.

Acudiendo directamente al artículo 137 LGSS vemos que “1. La invalidez permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados: b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual...”

“4. Se entenderá por *incapacidad permanente total* para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha *profesión*, siempre que pueda dedicarse a otra distinta...”

Esta definición de los grados ha de considerarse plenamente vigente puesto que, aunque la Ley 24/1997, de 15 de julio, dio nueva redacción a los artículos 136 y 137 LGSS con la pretensión de objetivar los criterios para la calificación de la incapacidad permanente mediante una lista de enfermedades y la determinación de los distintos grados de incapacidad, lo cierto es que hasta la fecha no se han desarrollado estas previsiones, por lo que en aplicación de la disposición transitoria quinta bis LGSS sigue vigente el sistema de calificación tradicional.

Respecto de la determinación de la profesión habitual se decía en la Ley 24/1997”2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca. A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente”.

El vigente artículo 137.2, al cual hemos de acudir, señala que “Se entenderá por *profesión habitual*, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquélla a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de

tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine... Por su parte, el artículo 11.2 de la OM de 15-04-69, que regula la prestación de Incapacidad permanente en el Régimen General de la Seguridad Social fija el período de tiempo señalado en los 12 meses anteriores al inicio de la IT de la cual derive la Incapacidad permanente. Con estas reglas puede resultar sencillo determinar la profesión habitual en los casos de accidente, por lo menos de forma nominal, pero se complica en los casos de enfermedad común cuya única referencia es la aludida de los 12 meses; en cualquier caso se trata de una determinación de carácter temporal y no funcional, con la que se pretende justificar la habitualidad.

La habitualidad que exige la definición legal podría resultar justificada en el contexto histórico del nacimiento de la norma, pero es difícil de justificar en un contexto económico y social como el actual de elevada tasa de temporalidad; por otro lado es indiscutible que en la actualidad no resulta excepcional que los que acceden por primera vez al mercado de trabajo no lo hagan en aquellos trabajos para los que han sido formados ni para los que reúnen determinadas aptitudes. Se trabaja en lo que se puede, como se puede y cuando se puede ¿Cómo valorar en estos casos la limitación funcional para la profesión habitual? ¿Para la última, para la que ha desempeñado más veces, más tiempo? La habitualidad se erige en la actualidad en un concepto jurídico dinámico y cambiante a lo largo de la vida profesional del trabajador lo que dificulta aún más la determinación de la situación invalidante.

La incapacidad permanente total para la profesión habitual se caracteriza en nuestro Sistema de Seguridad Social por su marcado carácter profesional, al vincularla a la imposibilidad del trabajador para desarrollar las tareas fundamentales de la profesión concreta que realizaba, recibiendo por ello una prestación de la Seguridad Social que lo compensa. Inicialmente habrán de valorarse las limitaciones y la capacidad funcional del trabajador, así como determinar si son previsiblemente definitivas, y sólo a partir de ahí podrá, y deberá, determinarse la repercusión que esas limitaciones funcionales tienen en el ejercicio de la profesión habitual, la incidencia del menoscabo funcional u orgánico en relación con la profesión.

Para ello resultará imprescindible conocer las funciones y los cometidos de las tareas que realiza el trabajador, a efectos de valorar su capacidad residual, relacionando las limitaciones funcionales y orgánicas objetivadas con las exigencias exigibles en esa profesión. Como han señalado los Tribunales la aptitud para el desempeño de la actividad laboral habitual de un trabajador implica la posibilidad de llevar a cabo todas o las fundamentales tareas de la misma, con profesionalidad y con unas exigencias mínimas de continuidad, dedicación, rendimiento y eficacia, sin que el desempeño de las mismas genere "riesgos adicionales o superpuestos" a los normales de un oficio o comporte el sometimiento a "una continuación de sufrimiento" en el trabajo cotidiano.

A estos efectos resulta imprescindible el informe de antecedentes profesionales recogido en el artículo 9 de la Orden de 18 de enero de 1996, que permita conocer la profesión desempeñada en el momento en que se efectúa la evaluación y la formación y aptitudes del interesado a efectos de determinar su capacidad residual. Para confeccionar éste informe dice la norma que podrán utilizarse, además de las manifestaciones del propio interesado y de las informaciones que constan en los ficheros de la Administración actuante y en el Instituto Nacional de Empleo, las que puedan aportarse por parte de la empresa o empresas donde haya prestado sus servicios el evaluado previo requerimiento de información formulado a tal efecto.

Información interesante también se derivará de los profesiogramas con los que pueda contar la empresa ya que contendrán el conjunto de funciones y tareas propias de la profesión habitual del trabajador y las aptitudes y capacidades que resultan exigibles. El análisis del puesto de trabajo y su correspondiente profesiograma proporcionan una valiosa información sobre las condiciones del puesto y los requerimientos necesarios para desempeñar esas actividades. De igual forma puede obtenerse información útil de los planes de empresa de prevención de riesgos laborales en los que se pueden contener

los análisis de las cargas de trabajo de cada puesto, mediante la evaluación de los riesgos de cada uno de ellos.

Por último, se ha destacado también la utilidad de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (RD 1591/2010, de 26 de noviembre) como herramienta que proporciona información relevante. El código nacional de ocupación se conocerá través de los partes médicos de incapacidad temporal (artículo 2.2 RD 625/2014) y constará en las notificaciones de los accidentes de trabajo (Orden TAS/2926/2002), aunque en la mayoría de los casos esta clasificación se refiere a un epígrafe que no deja de ser una actividad económica que proporciona poca información sobre los requerimientos concretos del puesto de trabajo realizado, o se refieren al lugar en el que se realiza la actividad, sin más concreción (sirven de ejemplo los siguientes: vendedores callejeros; recogedores de residuos; zapateros y afines; cristaleros...).

La indeterminación legal de este complejo concepto de profesión habitual ha abocado a la judicialización de numerosos procedimientos y a la creación de un concepto jurisprudencial no exento de vaivenes. Así entre otras destacamos las SSTS 10-octubre-2011 (rcud 4611/2010) y 3-mayo-2012 (rcud 1809/2011), 28-febrero-2005 (rcud 1591/2004), 27-abril-2005 (rcud 998/2004), 23-febrero-2006 (rcud 5135/2004) y 25-marzo-2009 (rcud3402/2007) cuya doctrina puede resumirse en los siguientes puntos:

“1) El sistema de calificación de la incapacidad aún vigente (DT 5.ª bis LGSS) en relación con el art. 137 de la misma Ley tiene carácter profesional, con las excepciones de las lesiones permanentes no invalidantes y la gran invalidez, y, en este sentido, la remisión del número 3 del art. 137 a un porcentaje de incapacidad no envía a una valoración fisiológica por baremo, sino a una estimación aproximada en términos de una apreciación sensible de la repercusión de las lesiones en la capacidad de ganancia en el marco de la profesión habitual.

2) La profesión habitual no se define en función del concreto puesto de trabajo que se desempeñaba, ni en atención a la delimitación formal del grupo profesional, sino en atención al ámbito de funciones a las que se refiere el tipo de trabajo que se realiza o puede realizarse dentro de la movilidad funcional.

3) Este criterio profesional no significa que las decisiones en materia de calificación de la incapacidad deban depender de las que, en función del estado del trabajador, puedan haberse adoptado en la relación de empleo: el sistema de calificación es independiente de las incidencias que puedan producirse en esa relación.

4) En las normas de distribución competencial sobre esta materia, tanto en la LGSS como el RD 1300/1995 y en la Orden de 18-1-1996, no se establece ninguna vinculación de los órganos de calificación por las incidencias o decisiones que puedan producirse en la relación de empleo.

5) A efectos de la calificación de la incapacidad permanente han de tenerse en cuenta todas las funciones que integran objetivamente la profesión.

Unas veces la referencia se ha hecho al grupo profesional. Tras la reforma operada por la Ley 3/2012, el concepto de categoría profesional ha desaparecido para ser sustituido únicamente por el de grupo profesional, definido en el artículo 22.2 ET como “2. Aquél que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”, añadiéndose que “4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo”.

No obstante, la referencia al grupo profesional a efectos de la declaración de IPT ha sido desterrada en algunas ocasiones por su amplitud, si bien es cierto que la mayoría de

los pronunciamientos se refieren a la redacción anterior del artículo 22 ET que todavía distinguía la categoría profesional del grupo profesional; así, la STS de 28-02-05 decía que “Estimar que el concepto de profesión habitual equivale a grupo profesional, a los efectos de la declaración de incapacidad, conduciría al absurdo de denegar la prestación a quien no quedando capacitado para una tarea propia de profesión que requiere una formación específica, pudiera seguir siendo apto para cumplir las necesidades ergonómicas de una actividad por completo diferente de la suya y para la que no tuviera la formación profesional necesaria. Tesis que hemos de rechazar, sin que ello quiera decir que efectuemos una identificación entre profesión habitual con la aptitud para un preciso y determinado puesto de trabajo”.

Otras veces los Tribunales han asimilado la profesión habitual con las concretas tareas que normalmente presta el trabajador o que puede prestar tras una movilidad funcional ordinaria. Otras la equivalencia se ha hecho con el concreto puesto de trabajo, con la labor específica que efectúa el trabajador en un período de tiempo; concepto éste que también fue desterrado con base en la jurisprudencia que considera que la profesión habitual es algo más extenso que el concreto puesto de trabajo.

En este panorama irrumpe la reforma operada por la Ley 27/2011 introduce un elemento nuevo a valorar “las funciones”. Aunque lo residencia en sede de compatibilidad, artículo 141 LGSS, lo cierto es que determina la propia calificación de la invalidez permanente total. Se dice ahora en el artículo 141.1 LGSS que “1. En caso de incapacidad permanente total para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total”. Pese a que con esta modificación se pretendía dar cobertura a situaciones concretas que se dan en el seno de colectivos que tienen establecidas y reguladas funciones denominadas de segunda actividad (colectivos francamente privilegiados respecto al resto de trabajadores ya que cuando son declarados en situación de incapacidad permanente total pueden acceder a un nuevo puesto de trabajo en la misma categoría y prácticamente con las mismas retribuciones que tuvieran derecho a percibir por el anterior, posición ventajosa carente de toda justificación), lo cierto es que la letra del precepto es la que es, sin más matices.

A resultados de esta modificación podría sostenerse que la mera imposibilidad de ejercer las “funciones” concretas que estuviera desempeñando, dentro de las propias de su profesión habitual determinaría la declaración de la Invalidez permanente total, el reconocimiento de una pensión vitalicia y la compatibilidad con el ejercicio de otras “funciones”, que también podrían ser propias de su profesión habitual, acogiéndose así las tesis restrictivas inicialmente asumidas por el Tribunal Central de Trabajo frente a las más expansivas consolidadas por el Tribunal Supremo con anterioridad a esta reforma.

Situaciones de compatibilidad no deseadas

Qué debe de considerarse profesión habitual es determinante también a efectos de permitir la compatibilidad del percibo de esa pensión con un trabajo. Como ya se apuntó, la importancia de la determinación de lo que ha de considerarse profesión habitual a efectos de la declaración de incapacidad permanente total deriva del hecho de que resulta vinculante para la posterior valoración de la compatibilidad entre esta prestación y una nueva ocupación, posibilidad reconocida en el artículo 141 LGSS.

Con anterioridad a la reforma operada por la Ley 27/2011 señalaba el artículo 141 LGSS que: “1. En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, con el alcance y en las condiciones que se determinen reglamentariamente...”, resultando plenamente vigente lo dispuesto en el artículo 24.3 de la Orden de 15 de abril de 1969 “La pensión de invalidez permanente total, será compatible con la percepción de un salario en la misma empresa u otra distinta.

Cuando la invalidez del trabajador afecte a la capacidad exigida, con carácter general para desempeñar el nuevo puesto de trabajo, aquel podrá convenir con el nuevo empresario que el salario asignado a ese puesto de trabajo se reduzca en la proporción que corresponda a su menor capacidad, sin que tal reducción pueda exceder, en ningún caso del 50% del importe de la pensión; el contrato en que así se convenga, deberá formalizarse por escrito y se presentará por triplicado ante la Delegación Provincial de Trabajo para su conocimiento y aprobación...”.

Cuando la Ley 27/2011 introdujo la regla de la compatibilidad con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total, se altera el concepto del grado de incapacidad permanente total recogido en el propio artículo 137 LGSS ya que aunque no se modifica este precepto (que se sigue refiriendo a la profesión habitual) la modificación del artículo 141 LGSS implica que ahora lo determinante para poder compatibilizar la incapacidad permanente total con el trabajo venga dado por las concretas funciones que dieron lugar al reconocimiento de esa situación.

De esta forma el margen de compatibilidad de la pensión con el trabajo pasa a ser más la regla general que la excepción por cuanto únicamente se hace depender de que no coincida con las concretas funciones que se venían desempeñando y por las cuales fue declarado en ese grado de invalidez, aunque se trate de funciones propias de la profesión habitual del sujeto. Esta ampliación de las situaciones de compatibilidad contrasta con el resto de medidas adoptadas en materia de Seguridad Social desde la Ley 40/2007 inspiradas, en la mayoría de los casos, por la necesidad de racionalizar el gasto social y contrasta también con la tendencia de las reformas en el ámbito laboral, tras la reforma operada en el artículo 22.2 ET por la Ley 3/2012, en el sentido de hacer de la movilidad funcional un mecanismo de adaptación más viable y eficaz (así reza su Preámbulo) mediante la referencia al grupo profesional.

CONCLUSIONES

Buscar una solución plenamente satisfactoria es imposible. Aunque se configuren nuevos parámetros para determinar la profesión habitual siempre habrá que atender a las particularidades que se derivan de las diferentes formas de organización del trabajo que afectan al nivel de exigencia para su desempeño. Una misma profesión, incluso una concreta función, exige distintos requerimientos en función de los distintos escenarios en los que se lleve a cabo. No obstante se apuntan algunas reflexiones:

- Delimitar el concepto de profesión habitual de una forma acorde a las reformas operadas en el ámbito laboral de manera que se amplíe desde el marco reducido de las funciones al más amplio del grupo profesional o, cuando menos, al que habilita al empresario para efectuar la movilidad funcional.
- Modificar las actuales causas de revisión de la invalidez posibilitando que la mejoría también pueda ser considerada desde la perspectiva profesional, bien por la adaptación y rehabilitación funcional posterior o bien porque las modificaciones de los procesos productivos modifiquen la capacidad profesional inicialmente determinada.
- Relacionado con lo anterior facultar a la EG para la valoración de las exigencias funcionales del nuevo puesto de trabajo. No se trataría ahora de una revisión por mejoría sino de determinar si el nuevo trabajo es compatible con las limitaciones funcionales objetivadas e impedir así el desempeño de trabajos con requerimientos similares o superiores a los que provocaron el reconocimiento de la situación de IPT.
- Realizada la evaluación anterior, facultar a la EG para suspender la pensión de IPT en el supuesto de que el beneficiario de la misma simultaneé su percibo con

el desempeño de la misma profesión, o funciones, o de otras que exijan los mismos requerimientos que aquella para la que fue declarado inválido, en la medida que excedería de los límites permitidos por el artículo 141 LGSS. Se trataría de añadir un supuesto más a las causas de suspensión actualmente previstas.

- Ya en otro orden de cosas, vincular la declaración de IPT a planes de formación para la búsqueda de empleo y rehabilitación ocupacional, asociando el percibo de la prestación por IPT a la búsqueda activa de empleo mediante la obligatoriedad de participar en programas de formación destinados a facilitar la reincorporación a la vida laboral activa.
- Valoración de la incidencia de la edad y la formación en el reconocimiento de las situaciones de incapacidad permanente. La medida iría en el sentido de valorar la posibilidad de limitar en el tiempo el percibo de la pensión reconocida en atención a la edad del beneficiario o a su nivel de formación o de su cualificación profesional, lo que abriría la posibilidad de limitar el carácter vitalicio en función de estos parámetros.
- Profundizar en el análisis del paralelismo o correlación entre las prestaciones de desempleo y de IPT. En numerosas ocasiones lo que realmente representa una determinada situación de IPT es la pérdida de un empleo pero no la incapacidad para desempeñar otro. En estas situaciones si no se determina ningún grado de invalidez el trabajador pasaría a percibir las prestaciones por desempleo, mientras que si se reconoce una invalidez, aunque fuera en el grado de total, pasaría a obtener una pensión de carácter vitalicio. Pese a la situación de crisis resulta improcedente, y lógicamente insostenible, intentar resolver con pensiones vitalicias problemas derivados de la dificultad para encontrar otro empleo.